



懲戒解雇と退職金

一、懲戒解雇に伴う退職金全部不支給の適法性

一般企業においては、懲戒解雇された労働者に対して、退職金全額を支給すると規定している就業規則が通例です。

就業規則にこのような定めがある場合であっても、退職金は、勤続報償的な性格に加えて給与の後払い的な性格や生活保障的な性格も有するため、懲戒解雇が有効であっても、永年の勤続の功を抹消してしまうほどの背信行為があったか否かという観点から、退職金の減額・全額不支給の効力が判断されるとして、全額不支給を認めず、三割を支給すべきとした裁判例が、これまでの傾向でした。(NTT東日本事件―東京高裁平成24年9月28日判決・労判106



3号20頁、小田急電鉄事件―東京高裁平成15年12月11日判決・労判867号5頁、宮城県教委事件―仙台高裁令和5年5月26日判決・労判1297号98頁)

このような裁判例の傾向を踏まえて、懲戒解雇者に対しても退職金を三割支給することを可能にした就業規則に改正した企業もあります。

この点に関し、前記宮城県教委事件の上告審として最高裁は、二審の三割支給すべしとする判決を変更し、次のように判示して、退職金の全部不支給処分を適法としました。前記事案は、公務員にかかる懲戒免職処分についてのものですが、この最高裁判決後、民間会社の懲戒解雇と退職金に関して、退職金全部不支給が相当とされた

裁判例もできませんでした(小田急電鉄事件―東京地裁令和5年12月19日判決・労判1311号46頁)。

今後は、民間会社の懲戒解雇処分にあっても、非違行為の悪質性いかんによりますが、退職金の全額不支給を判断するのは当該使用者であり、その判断が社会通念に反するものでない限り、その裁量が尊重されるという司法判断の流れが定着するものと思われま

二、事案の概要

公立高校の教員が酒気帯び運転で走行中の車両と衝突する交通事故を起こし現行犯逮捕された。逮捕事実が報道され、高校は全校集会や保護者会を開くなどの対応をした。

三、最高裁令和5年6月27日判決(労判1297号86頁)

(1) 本件職員の退職手当に関する条例規定は、個々の事案ごとに、給与の後払い的な性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消するに足りる事情があったと評価することができるときに、退職手当支給制限をすることができると規定したものと解される。このような退職手当支給制限に係る判断については、平素から職員の職務等の実情に精

通している者の裁量に委ねるのでなければ、適切な結果を期待することはできない。そうすると、本件規定は、退職手当支給制限をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を、管理機関の裁量に委ねているものと解すべきである。当該処分に係る判断が社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを乱用したと認められる場合に違法であると判断すべきである。

(2) 本件非違行為の態様は重大な危険を伴う悪質なものである。しかも、公立学校に係る公務に対する信頼やその遂行に重大な影響を及ぼすものであったといえる。さらに、県教委が、教職員に対し飲酒運転に厳格に対応するといった注意喚起をしていたとの事情は、非違行為の抑止を図るなどの観点から軽視しがたい。以上によれば、本件退職手当全部不支給処分に係る県教委の判断は、社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、またはこれを濫用したものとはいえない。

(愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員)

イラスト・源 安孝